
FUTURAMENTE EMOCIONAIS

A importância da inteligência emocional na
distribuição do rendimento e na formação do
capital humano

Ana Rute Costa Dourado

FUTURAMENTE EMOCIONAIS

A importância da inteligência emocional na distribuição do rendimento e na formação do capital humano

Resumo

A sociedade rege-se pelo postulado de que a educação e a formação determinam o sucesso ou insucesso de um ser humano. É com base neste arquétipo que somos conduzidos, e forma(ta)dos tendo em vista a maximização das competências que nos advêm. Mais ainda, o resultado das forças que empregarmos neste forçoso exercício será traduzido no nosso rendimento.

As consequências desta ideia globalmente difundida não poderiam ser menos agradáveis. A lei da procura não poderia ser mais clara: num universo onde um bem é abundante, esse mesmo bem verá o seu valor ser diminuído. A taxa de desemprego situou-se em 11,1% em 2016 (INE, 2017). A constatação da lei é evidente. O capital humano cumpriu a sua árdua tarefa. O inverso se verificou no sistema, que não cumpriu a relação causa-efeito.

A singularidade característica de cada ser humano impele-o para uma reação comportamental distinta. Cada um irá agora moldar-se e adequar-se ao novo sistema, resultando todo este processo numa constante alteração nas estruturas económicas e sociais.

Se recuarmos alguns anos compreenderemos que o capital humano de cada país tem vindo a alterar-se, quebrando paradigmas, e construindo uma nova rede de ideias.

A inteligência emocional tem vindo a ganhar espaço no mercado de trabalho, e é também através dela que compreendemos como este se tem desenvolvido e estruturado.

Palavras-chave

Inteligência emocional; distribuição do rendimento; capital humano; comunicação; organizações

Introdução

Em Portugal, em 1991, existiam 18671 indivíduos diplomados no ensino superior. Em 2015 esse valor ascendia a 76892 indivíduos (Pordata, 2017). A taxa de desemprego situou-se em 11,1% em 2016 (INE,2017) . A licenciatura deixou de ser a chave mágica que garantia o sucesso profissional. O mercado de trabalho encontra-se saturado. A aposta no ensino superior, e o investimento numa licenciatura parece agora ter incorporado um risco superior. Resta compreender como são agora distinguidos os trabalhadores.

Na Alemanha, três quartos dos gestores que tiveram erros graves revelaram um grande défice em inteligência emocional, apesar de possuírem elevados conhecimentos (Goleman D., 1999). Ter um QI elevado pode não conduzir ao êxito profissional, sob as condições vigentes atualmente. A recente crise despoletara novas regras no mercado de trabalho e a seleção de trabalhadores passara a ser mais



exigente. Não basta apenas dominar a técnica, as *hard skills*, mas torna-se necessário saber reagir a situações de stress, ter capacidade de ouvir e comunicar, eficiência em grupo e nas organizações, entre outras capacidades que podem ser entendidas no domínio da inteligência emocional (Dowd K. et al., 1995).

A utilização das nossas emoções de modo a melhorar o nosso desempenho pessoal e profissional, ou seja, a inteligência emocional, tem vindo a tornar-se cada vez mais um fator de diferenciação e as organizações devem ser capazes de promover e estimular os colaboradores neste sentido, de modo a melhorar a sua performance (Branco J., 2015).

A importância da inteligência emocional, bem como de outro tipo de inteligências que não a cognitiva, deveriam despoletar no sistema de ensino um repensar de estruturas e ideias e uma reconstrução em alicerces fundamentados na realidade atual. Também as empresas e organizações poderiam implementar novas formas de trabalho, de comunicação e gestão, de modo a maximizar competências. Embora este processo já seja visível em grandes empresas, pode desenvolver-se ainda mais e difundir-se a empresas de reduzida dimensão.

Assim, procuro estudar a importância da inteligência emocional na distribuição do rendimento e na formação do capital humano, tendo em vista as seguintes questões: Em que medida a inteligência emocional é determinante na formação do capital humano? A inteligência emocional é um fator significativamente explicativo na distribuição do rendimento?

Com vista a responder a essas questões, este ensaio estrutura-se da seguinte forma: no capítulo 1 apresento o enquadramento, seguindo-se o capítulo 2 em que são expostos vários argumentos, estudos e ideias acerca da inteligência emocional no contexto da organização, no capítulo 3, com o intuito de responder à segunda questão, e num contexto mais analítico, irei reproduzir um modelo econométrico e testar a significância da inteligência emocional, sendo a variável dependente o logaritmo do salário. Para tal farei uso das respostas a um questionário que executei.

I. Inteligência Emocional

Segundo estudos recentes o QI por si só explica muito pouco do sucesso de um indivíduo e do seu bom desempenho no trabalho e na vida. Quando os testes de QI exprimem alguma correlação com o êxito das pessoas na sua carreira, a estimativa mais elevada da importância do QI não ultrapassa os 25 por cento, no entanto uma análise mais rigorosa aponta para apenas 10% (Goleman D., 1999). Assim, o QI deixa, na melhor das hipóteses, 75% do sucesso no trabalho por explicar. Um estudo que teve como amostra um conjunto de licenciados em Harvard nas áreas de direito, medicina e gestão demonstrou que as notas dos exames de ingresso (substituto do QI) possuíam pouca ou nenhuma relação com o êxito profissional. (Lohr S., 1994). Profissionais deste tipo de área têm um QI suficientemente elevado para serem admitidos nessa área e tornarem-se tecnicamente competentes. A maior diferença que ocorre entre os trabalhadores reside não no QI mas no QE (que não é alvo de avaliação nos exames de admissão). Existe atualmente uma mini-indústria dedicada à análise das competências que estão na base do sucesso e os resultados das investigações são evidentes: o QI fica

em segundo lugar, a seguir à inteligência emocional, na determinação de um bom desempenho profissional (Goleman D., 1999).

Em termos biológicos todo este processo pode também ser explicado. Os centros cerebrais onde as emoções estão alojadas incluem também as competências essenciais a uma gestão eficaz do indivíduo e à competência social. Mais ainda, estas capacidades estão intrinsecamente relacionadas com a nossa herança evolutiva de sobrevivência e adaptação.

A inteligência emocional foi referida por vários autores do século XX, de várias formas. Inicialmente tratada como “inteligência social”, em 1920 por Robert L. Thorndike, tornou-se popular em 1995, com a publicação do livro “Inteligencia Emocional” de Daniel Goleman.

Daniel Goleman (1995) considera a inteligência emocional um dos fatores mais influentes no sucesso ou insucesso dos indivíduos e defende que a inteligência emocional pode ser categorizada em cinco habilidades: autoconhecimento emocional (reconhecer as próprias emoções e sentimentos); controlo emocional (lidar com os próprios sentimentos); automotivação (dirigir as emoções com um determinado objetivo ou realização pessoal); reconhecimento de emoções noutras pessoas e por último, habilidade em relacionamentos interpessoais.

Apesar de homens e mulheres apresentarem, em média, valores aproximados de inteligência emocional, as mulheres têm geralmente maior perceção das emoções, demonstram mais empatia e são mais bem sucedidas nas relações interpessoais; por outro lado, os homens apresentam-se com níveis mais elevados de confiança e otimismo e melhor gestão do stress.

Tendo em conta a relevância atual deste tema, deve ter-se em atenção o recente fenómeno nesta área: o QI está a subir e o QE em declínio (Goleman D., 1999). Um estudo feito no séc. XIX comparava a inteligência emocional de um grupo aleatório de crianças na década de 70 e na década de 80. Concluiu-se que as crianças estão a tornar-se mais solitárias e deprimidas o que poderá originar adultos com baixa inteligência emocional (Achenbach T. et. al, 1989). Relevo ainda o facto de que apesar de a inteligência emocional ser um factor essencial ao sucesso, não é suficiente e competências académicas e técnicas não podem ser diminuídas.

II. A Inteligência Emocional no contexto da Organização

Nos anos 90, a Universidade de Berlim realizou 15 estudos em empresas, contando com 73 dirigentes. Todos os dirigentes concordaram que, no futuro, a competência social seria uma das capacidades mais importantes (Martin D. et al,1996). No entanto, estudos recentes revelam que 4 em cada 10 indivíduos são incapazes de trabalhar em equipa e apenas 19% dos que se candidataram possuem autodisciplina suficiente nos seus hábitos de trabalho (Daniel Goleman, 1999). Em 1997, a American Society for Training and Development, realizou um inquérito sobre as práticas de referência das maiores empresas, e revela que as competências técnicas são menos importantes do que a capacidade de aprender por intermédio de cursos de formação lecionados pelo empregador. Mais ainda, das 7 características pretendidas pelos empregadores, apenas uma era académica: competência na leitura, escrita e matemática (Daniel Goleman, 1999).



As vagas de *downsizing* acentuaram a exigência dos critérios nas organizações e a distinção dos trabalhadores através da inteligência emocional. Apenas os que tivessem mais aptos nesta matéria conseguiriam manter o seu emprego. Analisando dados provenientes de 121 empresas e organizações de todo o mundo chegou-se à conclusão que 67% das capacidades consideradas essenciais para um bom desempenho eram emocionais (McClland D.,1973). Também nos anos 90, um estudo realizado pela Hay/McBer baseou-se nos melhores dados disponíveis a nível mundial, entrevistas, testes rigorosos e avaliações intensivas e a conclusão era que as competências emocionais eram duas vezes mais importantes para atingir o êxito do que a tradicional inteligência emocional (Goleman D., 1999).

Dados estes resultados, encontrar trabalhadores com este perfil ou promover estas características nos empregados acrescenta um valor enorme à organização e aos seus resultados da empresa. Daniel Goleman (1999) defende que a inteligência emocional é mais importante nos líderes. Um líder pode motivar ou desmotivar por completo o trabalhador, tendo por isso uma forte influência na produtividade da equipa que lidera, devendo transmitir confiança e respeito.

John Hunter, Frank Schmidt e Michael Judiesch desenvolveram um estudo com o intuito de estimar o valor económico acrescentado por pessoas com níveis de inteligência emocional muito acima da média, comparando com os profissionais com resultados médios e fracos. Este valor, concluíram, aumenta com a complexidade do trabalho. Em trabalhos mais simples, os chamados trabalhadores excepcionais produzem 3 vezes mais que os restantes, ou seja, o seu valor é 3 vezes superior. Em trabalhos com complexidade média (por exemplo, mecânicos), um trabalhador excepcional é 12 vezes mais produtivo do que os restantes. No caso de trabalhos mais complexos (advogados, gestores, e médicos por exemplo) o valor acrescentado de um profissional excepcional era superior em 127 % , comparando com um profissional médio (Hunter J. et al., 1981). Podemos afirmar então que a competência rende mais no topo, compensado mais em níveis mais elevados. A principal diferença entre o valor económico de profissionais de topo e os menos bons em funções mais complexas reside na inteligência emocional.

Um estudo sobre uma equipa de vendas de 44 empresas (incluindo a AT&T, a IBM e a Pepsico) descobriu que os trabalhadores com elevado nível de QE chegaram a totalizar 6,7 milhões de dólares por pessoa, comparando com os 3 milhões de dólares normais, ou seja, mais do que duas vezes superior à média. Tendo em conta que o salário típico da força de vendas ascendia, na época, a 42 mil dólares anuais, os 3,7 milhões de dólares de valor acrescentado dos excepcionais era de cerca 88 vezes superior ao seu salário (Spencer L. et al, 1993).

O fenómeno *Hire and Fire* (contratar e despedir), popular nos EUA, é visto por algumas entidades patronais como um trunfo que podem utilizar quando necessitam de reduzir custos. No entanto, isto desestabiliza emocionalmente os trabalhadores e o medo de perder o emprego não os motiva, muito pelo contrário, a sua capacidade de rendimento reduz-se. A insegurança sentida provoca atritos e competições no seio da empresa, que passa a ter dificuldades em harmonizar a equipa e motivar os colaboradores no sentido da cooperação. Os funcionários deixam de se ligar emocionalmente à empresa, dado que o seu posto de trabalho é instável pelo que o mais provável é trocarem para outra empresa em breve. Há uma tendência para o desinteresse, e deixam de se

identificar com a empresa e com os seus objetivos (Martin D. et. al., 1997). Mais uma vez a emoção está presente como elemento central para o êxito individual e coletivo.

A cooperação é essencial para o bom funcionamento da empresa. Os empregados devem participar nas decisões da empresa, contribuindo com ideias e pontos de vista, e também procurando compreender a perspectiva dos restantes trabalhadores. Os elementos da administração devem fomentar a participação dos restantes membros, para que estes participem ativamente e façam dos objetivos da empresa os seus próprios objetivos (Goleman D, 2002). John Simmons e William Mares investigaram este assunto, procurando perceber através de um estudo quais os efeitos da gestão participativa em empresas que tinham adotado esta forma de direção. Os resultados registaram um aumento de pelo menos 10% da produtividade; o número de baixas reduziu para metade; a irresolução reduziu-se para metade; o amor-próprio dos empregados aumentou; os empregados tinham mais prazer no seu trabalho; a sensação de impotência dos empregados reduziu-se e pelo contrário a sensação de poder controlar as coisas aumentou (Doris Martin et. al., 1997). Verificou-se que o investimento neste tipo de práticas e técnicas de gestão é rentável.

Os dados acerca da inteligência emocional são evidentes, resta descobrir se efetivamente níveis de inteligência emocional superiores se refletem no seu nível salarial.

III. QE como variável explicativa da distribuição salarial

Com o intuito de averiguar se inteligência emocional é um fator significativamente explicativo na distribuição do rendimento, desenvolvi o seguinte modelo econométrico:

$$\text{Log(SAL)} = \beta_1 + \beta_2 \cdot \text{HABIL} + \beta_3 \cdot \text{EXPE} + \beta_4 \cdot \text{QE} + \beta_5 \cdot \text{DEP} + \beta_6 \cdot \text{QE} \cdot \text{GENERO} + u$$

Em que SAL corresponde ao nível médio de salário mensal do individuo, HABIL corresponde às habilitações académicas (1º ciclo, 2º ciclo, 3º ciclo, Secundário, Licenciatura, Mestrado, Doutoramento). EXPE indica o número de anos de experiência do indivíduo. DEP exprime o departamento/setor de trabalho do individuo (técnico, comercial, financeiro, recursos humanos, marketing, executivo). O QE corresponde ao nível de inteligência emocional.

Para recolher todos estes dados procedi à elaboração de um questionário, que se encontra em anexo. Relativamente ao QE, introduzi no questionário uma série de questões que correspondem a um teste de inteligência emocional elaborado por Daniel Goleman e abreviado por Doris Martin e Karin Boeck. No entanto este teste não está cientificamente comprovado (Martin D., et al., 1996). A cada resposta foi atribuída uma determinada cotação de acordo com a grelha original, e no final a soma de todos os pontos corresponde ao nível de inteligência emocional (que pode assumir valores de 0 a 160).

O nível médio de QE da amostra foi de 76,2 e as questões mais frequentemente erradas foram as questões 5, 6 e 8, conforme se pode verificar através dos dados em anexo.

A mostra compreende 100 indivíduos, 61 mulheres e 39 homens. Esta amostra é variada, compreendendo indivíduos que desempenham funções técnicas, de marketing, recursos humanos, executivas, financeiras, administrativas e comerciais. A maioria dos inquiridos possui habilitações académicas que correspondem ao ensino secundário ou licenciatura. Todos estes dados encontram-se nos anexos.

Em relação ao modelo econométrico obtiveram-se as seguintes estimativas:

$\hat{\beta}_1 = 6,185973$, podemos afirmar que em média, um indivíduo sem habilitações académicas, sem experiência e com um valor de QE igual a zero auferirá $e^{(6,185973)}$, ou seja, 485,89 euros mensais, aproximadamente.

$\hat{\beta}_2 = 0,018469$, em média, por cada ano adicional de experiência o salário aumenta 1,8469%, tudo o resto constante

$\hat{\beta}_3 = 0,001418$, logo em média, cada unidade adicional no nível de QE provoca uma variação de 0,1418 no salário mensal de um indivíduo, tudo o resto constante.

$\hat{\beta}_6 = 0,002056$, o que significa que em média, entre dois indivíduos de géneros opostos, com o mesmo nível de QE, o homem recebe mais 0,002056 do que a mulher.

Tendo em conta apenas estes dados, podemos concluir que o QE tem uma influência positiva no nível salarial, no entanto, essa influência é inferior à da experiência (componente com maior peso no nível salarial).

Apesar destes resultados, uma análise aos valores do *p-value* indica que a variável QE não é estatisticamente significativa. Assim sendo, não teria muita relevância no nível salarial.

Tendo em conta os resultados obtidos nos inúmeros estudos internacionais acerca da importância da inteligência emocional no sucesso profissional e pessoal dos indivíduos (alguns deles explicitados no capítulo anterior), podemos apontar algumas razões que podem explicar este resultado. O QE pode ser utilizado pelas entidades empregadoras apenas como fator de seleção, não se refletindo no nível salarial (que pode já estar fixado para determinada função); alguns empregadores podem ainda não ter consciência da relevância deste fator e por isso não diferenciar os seus trabalhadores; é difícil para o empregador medir o QE dos trabalhadores e definir um salário em função disso; a amostra pode não ser significativa da população. Devemos também ter em atenção que o mercado de trabalho está a reestruturar-se e a sofrer alterações, o que explica algumas das conclusões que não seriam de esperar, como por exemplo uma pessoa com habilitações ao nível do ensino secundário ter uma remuneração inferior a uma pessoa com o 1º ciclo, tudo o resto constante. Tal pode dever-se ao facto de pessoas com mais habilitações se encontrarem em funções que não corresponde ao seu nível de estudos e do facto de a experiência ser neste momento uma das componentes mais valorizadas.

Conclusão

Tendo em conta os argumentos e estudos apontados ao longo do texto é inegável a importância crescente da inteligência emocional no sucesso dos indivíduos, na sua capacidade de desenvolverem competências que os tornem profissionais com um melhor desempenho.

No entanto, pelo modelo apresentado concluímos que apesar de um indivíduo com elevado nível de inteligência emocional ter um maior valor acrescentado, e conseguir melhores resultados para a empresa, essa diferença no desempenho ainda não se encontra captada pelos salários.

Assim, é essencial que a importância da inteligência emocional seja difundida entre empregadores e trabalhadores, de modo a que os empregadores valorizem trabalhadores com estas características e por forma a motivar os trabalhadores a desenvolverem o seu nível de inteligência emocional (uma vez que este, tal como o QI, pode ser desenvolvido).

A maior exigência e a recente alteração de estruturas sociais, económicas e culturais deveria provocar alterações no sistema de ensino, de modo a que este se adapta-se mais às necessidades do mercado de trabalho. Esta alteração deveria introduzir no sistema novas formas de inteligência, nomeadamente a inteligência emocional.

Seremos, futuramente, mais emocionais.

Bibliografia

Achenbach, T. e Catherine Howell (1989), "Are American Children`s Problems Getting Worse? A 13 Year Comparison", *Journal of American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*

Branco, J. (2015), "Inteligência Emocional no Trabalho", Universidade Europeia - Laureate International Universities

Dowd K. e Jeanne Liedtka (1995), "What Corporations seek in MBA Hires: A Survey", *The magazine of the Graduate Management Admission Council*

Goleman, D. (1999), *Trabalhar com Inteligência Emocional*, Temas e Debates – Atividades Editoriais Lda.

Goleman, D. (1995), *Inteligência Emocional*, Temas e Debates – Atividades Editoriais Lda.

Goleman, D. (2002), *Os Novos Líderes – A inteligência emocional nas organizações*, Gradiva

Hunter, J. (1981), "Employment Testing: Old Theories and New Research Finding", *American Psychologist* 36

INE (2017), Destaques,

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=249886344&DESTAQUESmodo=2, acessido a 18 Fevereiro 2017

Lohr, Stephen (1996), "On the road with Chairmn Lou", *New York Times*

Martin, D. e Karin Boeck (1996), *O que é a Inteligência Emocional*, Pergaminho

McCelland, D. (1973), "Testing for Competence Rather than Intelligence", *American Psychologist* 46

Pordata (2017), "Diplomados no ensino superior: total e por nível de formação – Portugal", <http://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+total+e+por+n%C3%ADvel+de+forma%C3%A7%C3%A3o-219>, acessido em 22 de Fevereiro 2017

Spencer L. e Signe Spencer, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, Nova Iorque: John Wiley and Sons



Anexos

Questionário

Inteligência Emocional

Este formulário é dirigido à população ativa de Portugal. Foi elaborado num contexto de estudo da relação entre o nível salarial e a inteligência emocional. Trabalhadores em part-time não deverão responder a este questionário. Deve ser respondido com a máxima sinceridade.

*Obrigatório

Sexo *

Masculino

Feminino

Idade *

A sua resposta

Empresa(opcional)

Departamento / Setor de trabalho na empresa *

Técnico

Financeiro

Comercial

Marketing

Recursos Humanos

Administrativo

Executivo

Habilitações Académicas *

1º ciclo

2º ciclo

3º ciclo

Ensino Secundário

Licenciatura

Mestrado



Doutoramento

Nº de anos de experiência na área *

A sua resposta

Salário médio mensal *

A sua resposta

Dimensão da empresa *

- Micro (menos de 10 trabalhadores efetivos; volume de negócios anual ou Balanço total<= a 2 milhões de euros)
- Pequena (menos de 50 trabalhadores efetivos; volume de negócios anual ou balanço total<= 10 milhões de euros)
- Média (menos de 250 trabalhadores efetivos; volume de negócios anual<= 43 milhões ou balanço total<= 10 milhões de euros)
- Grande

QE - 1. Está sentado num avião sacudido por fortes

- Lê tranquilamente um livro sem dar grande importância às turbulências.
- Calcula a gravidade da situação, observando a azáfama à sua volta e certifica-se se tem um colete de salva-vidas no seu lugar.
- Apresenta um comportamento semelhante ao descrito nos dois itens anteriores.
- Desatento. Nunca se apercebe deste tipo de situações.

QE - 2. Foi a um parque com a sua filha e com outras crianças da pré-primária. Logo de seguida, uma das crianças começa a chorar porque os outros não querem brincar com ela. Como reage a esta situação? *

- Mantém-se à margem deste problema. As crianças que resolvam os seus conflitos.
- Procura uma maneira de convencer as outras crianças para que brinquem com a que está a chorar.
- Diz à criança, com amabilidade, para não chorar.
- Procura distrair com um brinquedo a criança que chora.

QE - 3. Desistiu a meio de um exame, onde tinha previsto obter uma boa classificação. Como reage? *



-
- Estabelece um plano de trabalho para ter uma boa nota no exame seguinte.
 - Propõe, a si próprio, esforçar-se mais no futuro.
 - Afirma que a nota nesta disciplina não é muito importante e concentra-se em outras cadeiras, nas quais tenha obtido melhores classificações.
 - Fala com o professor(a) e pede-lhe para fazer um exame oral.

QE - 4. Trabalha em vendas pelo telefone. Os 15 clientes com quem contactou recusaram a sua chamada. Pouco a pouco vai desanimando. Como se comporta? *

- Deixa o trabalho por hoje e espera ter mais sorte amanhã.
- Fica a pensar - Qual seria a causa de não ter tido êxito?
- Na chamada seguinte tenta empregar uma nova tática e, diz a si próprio, que não deve render-se com facilidade.
- Interroga-se se este será o trabalho adequado para si.

QE - 5. Procura tranquilizar uma amiga que está muito alterada, depois do condutor de outro carro ter invadido perigosamente a faixa onde circulava, sem respeitar as distâncias. Como se comporta? *

-
- Diz-lhe: "Anima-te, afinal não aconteceu nada de grave."
 - Coloca a cassete preferida da sua amiga no leitor do carro, para distraí-la.
 - Alia-se às suas expressões de indignação, para mostrar a sua solidariedade.
 - Conta-lhe que há pouco tempo, numa situação semelhante, reagiu de forma igual mas rapidamente se apercebeu que o outro carro era uma ambulância.

QE. 6. Uma discussão entre você e o seu companheiro(a) foi subindo de tom. Ambos estão muito alterados e atacam-se um ao outro com recriminações que não vêm a propósito. O que deve fazer? *

- Propor uma pausa de 20 minutos e depois reiniciar a discussão.
- Deixar de discutir e, de seguida, não dizer absolutamente mais nada.
- Dizer que lamenta o que está a acontecer e solicita ao seu companheiro para que este peça desculpa também.
- Recuperar o controlo e reflectir durante alguns momentos, de modo a poder expor o seu ponto de vista, com a clareza possível naquelas circunstâncias.

QE - 7. O seu filho de 3 anos é muito tímido e desde sempre



- Aceita com naturalidade que o seu filho seja tímido e pensa como poderá protegê-lo de situações que o afectem.
- Consulta um psicólogo infantil.
- Enfrenta com o seu filho o maior número de situações desconhecidas, para o ajudar a superar esses medos.
- Facilita ao seu filho experiências que o ajudem a ir saindo do seu retraimento.

QE - 8. Em criança aprendeu a tocar piano, mas durante muitos anos não voltou a fazê-lo. Agora quer voltar a praticar este tipo de instrumento. Qual a forma mais rápida para obter bons resultados? *

- Praticar, cada dia, a uma hora determinada.
- Escolher peças que exijam um desafio, mas que seja possível aprender.
- Praticar somente quando, na verdade, tiver desejo de fazê-lo.
- Escolher peças muito difíceis, que só poderá aprender com um esforço correspondente.

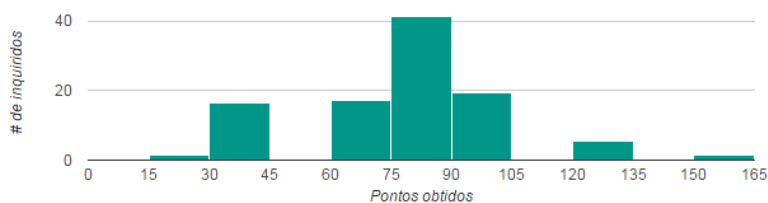
SUBMITER

Inquérito - Resultados Estatísticos

Estatísticas

Média 76,2 / 160 pontos	Mediana 80 / 160 pontos	Intervalo 20 – 160 pontos
-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------

Distribuição do total de pontos



Perguntas erradas frequentemente ?

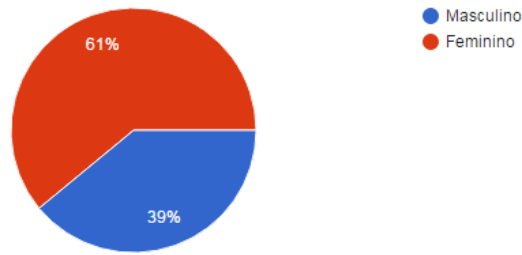
Respostas corretas

- QE - 5. Procura tranquilizar uma amiga que está muito alterada, depois do condutor de outro carro ter invadido perigosamente a faixa onde circulava, sem respeitar as distâncias. Como se comporta? 15/100
- QE - 6. Uma discussão entre você e o seu companheiro(a) foi subindo de tom. Ambos estão muito alterados e atacam-se um ao outro com recriminações que não vêm a propósito. O que deve fazer? 4/100
- QE - 8. Em criança aprendeu a tocar piano, mas durante muitos anos não voltou a fazê-lo. Agora quer voltar a praticar este tipo de instrumento. Qual a forma mais rápida para obter bons resultados? 29/100

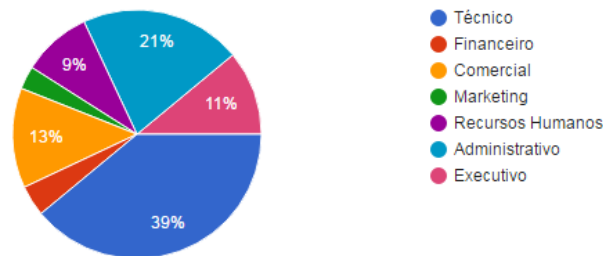
Futuramente Emocionais



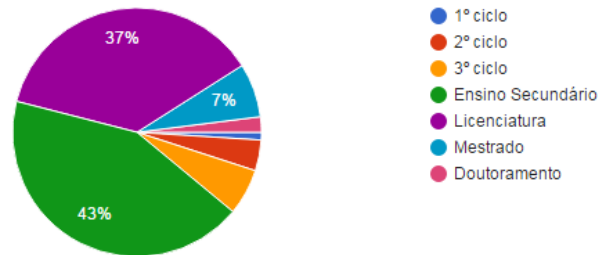
Sexo (100 respostas)



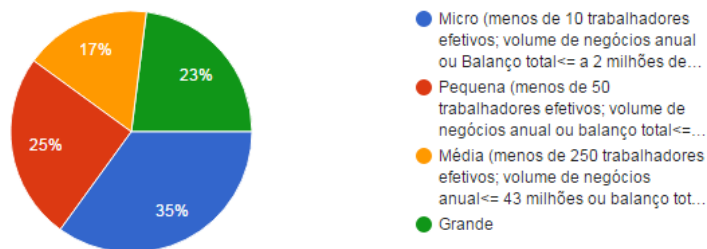
Departamento / Setor de trabalho na empresa (100 respostas)



Habilitações Académicas (100 respostas)



Dimensão da empresa (100 respostas)





Modelo Econométrico

EViews - [Table: UNTITLED Workfile: INTELIGÊNCIA EMOCIONAL (RESPOSTAS)::Untitled]

File Edit Object View Proc Quick Options Add-ins Window Help

View Proc Object Print Name Edit+/- CellFmt Grid+/- Title Comments+/-

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	F
1	Dependent Variable: LOG(SAL)															
2	Method: Least Squares															
3	Date: 02/24/17 Time: 00:31															
4	Sample: 1 100															
5	Included observations: 100															
6																
7		Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.										
8																
9		C	6.185973	0.468932	13.16354	0.0000										
10		EXPE	0.018469	0.004651	3.971045	0.0002										
11		QE	0.001418	0.001811	0.782745	0.4360										
12		HABIL="2º ciclo"	0.040260	0.479120	0.084028	0.9332										
13		HABIL="3º ciclo"	0.187171	0.471752	0.396758	0.6926										
14		HABIL="Doutoramento"	0.515094	0.532715	0.966923	0.3364										
15		HABIL="Ensino Secundár...	-0.024445	0.439412	-0.055630	0.9558										
16		HABIL="Licenciatura"	0.298693	0.450070	0.663660	0.5087										
17		HABIL="Mestrado"	0.572250	0.473429	1.208736	0.2302										
18		DEP="Comercial"	0.017668	0.157555	0.112136	0.9110										
19		DEP="Executivo"	0.223919	0.160075	1.398837	0.1655										
20		DEP="Financeiro"	0.580498	0.234091	2.479801	0.0151										
21		DEP="Marketing"	0.308799	0.256857	1.202221	0.2327										
22		DEP="Recursos Humanos"	0.117877	0.171133	0.688804	0.4928										
23		DEP="Técnico"	-0.037795	0.115552	-0.327084	0.7444										
24		QE*(GENERO="Masculino")	0.002056	0.001318	1.559974	0.1225										
25																
26		R-squared	0.436345	Mean dependent var	6.629263											
27		Adjusted R-squared	0.335692	S.D. dependent var	0.494946											
28		S.E. of regression	0.403406	Akaike info criterion	1.167899											
29		Sum squared resid	13.66984	Schwarz criterion	1.584726											
30		Log likelihood	-42.39493	Hannan-Quinn criter.	1.336596											
31		F-statistic	4.335157	Durbin-Watson stat	1.815064											
32		Prob(F-statistic)	0.000006													
33																
34																
35																
36																
37																
38																
39																
40																
41																
42																

Path = c:\users\rute\documents DB = none WF = inteligência emocional (respostas)